



**PUTUSAN**

**Nomor 278 K/Pdt.Sus-PHI/2013**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**MAHKAMAH AGUNG**

memeriksa perkara perdata khusus Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat kasasi memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

**NOVANDY SUBHAND**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Karyawan PT. Hewlett-Packard Berca Servisindo, tempat tinggal di Apartemen Taman Rasuna U-01-14.G, Jalan HR. Rasuna Said, RT. 001 RW. 010, Kelurahan Menteng Atas, Kecamatan Setia Budi, Jakarta Selatan;

Selanjutnya memberi kuasa kepada: 1. Ali Akbar Tanjung, SH., 2. Nurus S. Mufidah, SH., dan 3. Ahmad Fauzi, SH., kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Para Advokat, beralamat kantor di Komplek Perumahan Acropolis Blok MS Nomor 4, Keradenan, Cibinong, Bogor, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 05 Februari 2013;

Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat;

**melawan:**

**PT. HEWLETT-PACKARD BERCA SERVISINDO**, tempat kedudukan di Menara Bank Danamon Lantai 25, Jalan Prof. Dr. Satrio Kav. E IV/6, Mega Kuningan, Jakarta, dalam hal ini diwakili oleh Joanes Yasin, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Direktur PT. Hewlett-Packard Berca Servisindo, beralamat kantor di Menara Bank Danamon Lantai 25, Jalan Prof. Dr. Satrio Kav. E IV/6, Mega Kuningan, Jakarta;

Selanjutnya memberi kuasa kepada: 1. Purbadi Hardjoprajitno, SH., 2. Tyas W. Nugrohoyekti, SH., 3. Azimah Sulistio, SH., 4. Ferri Priyo Setiawan, SH., 5. M. Thamrin Parenrengi, SH., 6. Aep Saepulloh Esa, SH., 7. Suharno, SH., dan 8. Putri Kurniati, SH., MH., kesemuanya kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Para Advokat, beralamat kantor di Menara Kuningan Lantai 3 Unit L-M, Jalan Rasuna Said Blok X-7, Kav. 5, Kuningan, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 130043 tanggal 14 Maret 2013;

Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Halaman 1 dari 28 halaman. Putusan Nomor 278 K/Pdt.Sus-PHI/2013



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah perusahaan perseroan terbatas, yang bergerak di bidang jasa konsultasi sistem informasi dan teknologi, didirikan berdasarkan hukum Indonesia dan perubahan anggaran dasarnya terakhir dimuat dalam Akta Nomor 23 Notaris Sutjipto, SH., di Jakarta, tanggal 4 Juli 1994 tentang Perseroan Terbatas PT. Hewlett-Packard Berca Servisindo ;
2. Bahwa Tergugat adalah pegawai tetap Penggugat, bekerja sejak tanggal 3 April 1995 terakhir sebagai *Services Sales Specialist IV*, dengan menerima upah sebesar Rp.17.397.965,-(Tujuh belas juta tiga ratus sembilan puluh tujuh ribu sembilan ratus enam puluh lima rupiah) terdiri atas upah pokok sebesar Rp.12.197.864,76,-(Dua belas juta seratus sembilan puluh tujuh ribu delapan ratus enam puluh empat tujuh puluh enam sen) dan tunjangan transport sebesar Rp. 5.200.000,-(Lima juta dua ratus ribu rupiah) setiap bulannya (per Februari 2012 ) ;
3. Bahwa pada tanggal 13 Desember 2011, diadakan *Sales Meeting* di ruangan Jakarta *Room*, peserta meeting kurang lebih 5 (lima) orang termasuk Tergugat. Pada *Sales Meeting* tersebut sekaligus juga dilakukan *conference call* dengan Karen De Hewit, perwakilan regional di Singapore, dan Tergugat diberi kesempatan untuk berdiskusi langsung dengan Karen melalui telepon tentang pembukuan *booking order* yang dilakukan telah oleh rekan kerja Tergugat yaitu Sdr. Eddy Wihardjo, karena pada saat pembukuan dilakukan Tergugat sedang tidak berada di kantor;
4. Bahwa dalam *conference call* tersebut Tergugat menjelaskan kepada Karen bahwa pembukuan *booking order* tersebut adalah keliru/salah Sdr. Eddy Wihardjo tidak mengikuti *meeting conference call* tersebut, tetapi secara tiba-tiba Sdr. Eddy Wihardjo masuk ke ruangan *meeting*

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



dan menjelaskan kepada Karen bahwa *booking order* yang dilakukan oleh Sdr. Eddy karena pada saat itu Tergugat tidak ada ditempat. Oleh karena terdapat perbedaan pendapat antara Tergugat dengan Sdr. Eddy Wihardjo sehingga Karen menyarankan agar masalah *booking order* ini didiskusikan kembali dengan Pak Linus selaku atasan Tergugat ;

5. Bahwa oleh karena pembicaraan melalui *conference call* telah selesai, kemudian Sdr. Eddy Wihardjo menepuk bahu Tergugat seraya berkata “*up to you*” dan keluar ruangan *meeting*, tetapi Tergugat tidak suka dan tidak terima atas tindakan dari Sdr. Eddy Wihardjo yang telah menepuk bahunya dan ditanggapi oleh Tergugat dengan perkataan “*You touched me, I do not like it*”;
6. Bahwa Tergugat keluar ruangan *meeting* dan menyusul serta menghampiri Sdr. Eddy Wihardjo kemudian mengatakan “seharusnya Sdr. Eddy Wihardjo tidak boleh berbuat begitu dengan memotong pembicaraan orang di *conference call* karena bukan kapasitas Sdr. Eddy Wihardjo untuk menyampaikan hal-hal seperti di *conference call* tadi”;
7. Bahwa secara tiba-tiba dan tanpa diduga Tergugat melakukan pemukulan ke arah wajah Sdr. Eddy Wihardjo hingga berdarah sambil mengeluarkan kata-kata yang bernada ancaman yang pada intinya Tergugat tidak akan tinggal diam seperti Aston dan Rully, peristiwa pemukulan tersebut disaksikan dan didengar oleh beberapa karyawan lainnya yang berada di sekitar lokasi ;
8. Bahwa tindakan pemukulan yang dilakukan oleh Tergugat terhadap rekan kerjanya merupakan pelanggaran Peraturan Perusahaan PT. Hewlett-Packard Berca Servisindo periode 2010-2012 khususnya Bab VIII tentang Larangan Selama Hubungan Kerja, Pasal 41 tentang Larangan dengan Pihak Perusahaan ayat 1 butir 7 yang menyebutkan:  
“Berikut ini adalah contoh larangan bagi karyawan, namun tidak terbatas pada hal-hal berikut ini, yang apabila dilanggar, maka karyawan yang bersangkutan dapat dikenai sanksi PHK karena alasan mendesak yaitu (7) Menyerang, memukul, menampar, berkelahi atau berkata/bersikap kasar



terhadap Direksi, Manajemen, sesama karyawan di dalam/luar lingkungan kerja”;

9. Bahwa tindakan pemukulan yang dilakukan oleh Tergugat juga merupakan pelanggaran terhadap Standar Perilaku Bisnis PT. Hewlett-Packard Berca Servisindo khususnya yang berbunyi:

“Kami mendukung dan menyediakan lingkungan kerja yang bebas pelecehan, jangan bertindak merendahkan, memusuhi kasar, mengintimidasi, mengancam, atau melecehkan. Dukungan lingkungan kerja yang bebas dari pelecehan. Tolak sikap yang menerima atau menolerir pelecehan seksual verbal maupun fisik lainnya” ;

10. Bahwa Tergugat terbukti telah melakukan pemukulan terhadap sesama karyawan, dan selain telah melanggar Peraturan Perusahaan Tergugat juga telah melanggar Standar Perilaku Bisnis yang berlaku di Perusahaan Penggugat, sehingga sesuai ketentuan Pasal 41 ayat 1 butir 7 cukup alasan secara hukum apabila Penggugat melalui surat tertanggal 13 Januari 2012 menyatakan Tergugat dikenai sanksi Pemutusan Hubungan Kerja, dan berlaku efektif pada tanggal 16 Januari 2012 ;
11. Bahwa atas sanksi pemutusan hubungan kerja tersebut, melalui surat tertanggal 13 Januari 2012 Penggugat memberi kesempatan kepada Tergugat berupa 2 (dua) bulan cuti dengan tetap menerima gaji agar Tergugat mencari pekerjaan di luar Perusahaan Penggugat, dan fasilitas konsultasi dan konseling dari pihak ketiga yaitu DBM untuk membantu mencari pekerjaan di luar Perusahaan Penggugat sesuai kualifikasi Tergugat. Seluruh biaya konsultasi dan konseling dengan pihak ketiga tersebut seluruhnya dibiayai oleh Penggugat ;
12. Bahwa tetapi kesempatan yang diberikan oleh Penggugat kepada Tergugat agar Tergugat dapat memanfaatkan fasilitas konsultasi dan konseling disia-siakan oleh Tergugat tanpa alasan yang jelas ;
13. Bahwa selain memberi fasilitas konsultasi dan konseling dengan pihak ketiga yaitu DBM serta cuti sebanyak 2 (dua) bulan dengan tetap menerima upah, atas pemutusan hubungan kerja tersebut, Penggugat akan memberikan kompensasi berupa upah yang belum dibayar, uang penggantian hak berupa sisa cuti tahunan yang belum gugur, uang



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pisah sesuai Pasal 48 ayat (4) Peraturan Perusahaan. Tetapi kompensasi inipun ternyata ditolak oleh Tergugat tanpa alasan yang jelas;

14. Bahwa terhadap perselisihan tersebut telah dilakukan perundingan Bipartit sebanyak 3 (tiga) kali masing-masing pada tanggal 18 dan 25 Januari 2012 serta tanggal 1 Februari 2012 dengan kesimpulan:

Penggugat tetap berpendirian bahwa tindakan Tergugat memukul rekan kerja termasuk dalam kategori pelanggaran yang tidak dapat ditolerir sehingga Tergugat dikenal sanksi Putusan Hubungan Kerja, dengan kompensasi berupa:

- a. Upah yang belum dibayarkan ;
  - b. Uang Penggantian Hak berupa sisa cuti tahunan yang belum gugur;
  - c. Uang pisah sesuai ketentuan Pasal 48 ayat (4) Peraturan Perusahaan PT. Hewlett-Packard Berca Servisindo periode 2010-2012;
15. Bahwa Pasal 48 tentang Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah, ayat (4) Peraturan Perusahaan PT. Hewlett-Packard Berca Servisindo periode 2010-2012 menyebutkan "Besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pisah mengacu pada Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, ditetapkan sebagai berikut ayat (4) huruf (e) masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun 3 bulan upah";
16. Bahwa perlu Penggugat tambahkan, pada perundingan Bipartit tanggal 18 Januari 2012 Tergugat telah menyatakan kesediaannya di-PHK dengan permintaan ;
- a. Uang pesangon 2X9 gaji ;
  - b. PMK 7 bulan gaji;
  - c. Uang pisah 3 bulan gaji;
  - d. Cuti yang belum dipakai;
  - e. Uang kesehatan 15% dari pesangon ;

Namun Penggugat menolak permintaan Tergugat mengingat pelanggaran disiplin yang dilakukan Tergugat sangat serius dan fatal sehingga

Halaman 5 dari 28 halaman. Putusan Nomor 278 K/Pdt.Sus-PHI/2013



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berdasarkan Peraturan Perusahaan tindakan Tergugat merupakan alasan untuk PHK tanpa kompensasi berupa uang pesangon ;

17. Bahwa Tergugat telah diputus hubungan kerjanya dan sejak tanggal 16 Maret 2012 Tergugat sudah tidak aktif bekerja di Perusahaan Penggugat;
18. Bahwa oleh karena perundingan Bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka Penggugat mencatatkan perselisihan PHK *a quo* kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan guna ditempuh upaya mediasi dan selama proses mediasi Tergugat selalu beralasan bahwa pemukulan kepada Sdr. Eddy Wihardjo karena Tergugat merasa terpancing, tidak sabar dan emosi karena Sdr. Eddy menurut Tergugat bersikap melecehkan diri Tergugat. Apapun alasan Tergugat, perbuatan Tergugat yang memukul sesama rekan kerja merupakan perbuatan yang tidak dapat ditolerir oleh Penggugat karena dapat menimbulkan preseden yang buruk bagi pekerja lainnya;
19. Bahwa perlu Majelis Hakim ketahui pada tanggal 16 Januari 2012, Penggugat telah menerbitkan surat peringatan terakhir kepada Sdr. Eddy Wihardjo agar memperbaiki perilakunya kepada sesama rekan kerja, selain itu Penggugat melakukan rotasi kerja kepada yang bersangkutan serta selalu memonitor perilakunya. Hal ini menunjukkan bahwa Penggugat memperlakukan seluruh karyawan sesuai dengan pelanggarannya, bukan semata-mata karena tuntutan seseorang atau sekelompok orang saja;
20. Bahwa atas permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial tersebut dan proses mediasi, selanjutnya Mediator menerbitkan surat Nomor 1729/-1.835.3 tertanggal 30 Mei 2012 tentang Anjuran yang pada pokoknya menganjurkan agar Penggugat membayar uang pisah, upah dan tunjangan transport yang belum dibayarkan pada bulan Mei 2012 dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp.53.991.860,-(Lima puluh tiga juta sembilan ratus sembilan puluh satu ribu delapan ratus enam puluh rupiah);
21. Bahwa Penggugat melalui surat Nomor/HR/6-12/051 tertanggal 8 Juni 2012 kepada Sudinakertrans Kota Administrasi Jakarta Selatan

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



menyatakan menerima dan bersedia untuk melaksanakan isi Anjuran *a quo*;

22. Bahwa Tergugat nyata-nyata telah melanggar Peraturan Perusahaan Penggugat dan Standar Kebijakan Perilaku Bisnis PT. Hewlett-Packard Berca Servisindo, sehingga cukup alasan secara hukum apabila Tergugat diakhiri hubungan kerjanya dengan menerima kompensasi berupa uang pisah, upah dan tunjangan transport bulan Mei 2012 dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp.53.991.860,-(Lima puluh tiga juta sembilan ratus sembilan puluh satu ribu delapan ratus enam puluh rupiah);
23. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah putus, maka demi hukum Penggugat tidak memiliki kewajiban untuk membayar upah dan hak-hak lainnya kepada Tergugat, sehingga cukup alasan secara hukum apabila pembayaran upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Tergugat seketika dihentikan terhitung sejak putusan PHK ditetapkan;
24. Bahwa oleh karena gugatan ini diajukan dengan didukung oleh fakta dan bukti yang cukup kuat dan Penggugat sudah hilang kepercayaan kepada Tergugat serta apabila hubungan kerja tetap dilanjutkan akan menimbulkan dampak buruk bagi Penggugat dan pegawai lainnya. Sehingga demi tercapainya rasa keadilan dan kepastian hukum, Penggugat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja ini melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat ;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 15 Maret 2012 karena Tergugat telah melanggar Peraturan Perusahaan Bab VIII tentang Larangan Selama Hubungan Kerja, Pasal 41 tentang Larangan dengan Pihak Perusahaan ayat 1 butir 7 Peraturan Perusahaan PT. Hewlett-Packard Berca Servisindo periode



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2010-2012 dan Standar Perilaku Bisnis PT. Hewlett-Packard Berca Servisindo;

3. Menyatakan Tergugat berhak menerima kompensasi berupa uang pisah sebesar 3 (tiga) bulan, upah dan tunjangan transport bulan Mei 2012 dengan total seluruhnya sebesar Rp.53.991.860,-(Lima puluh tiga juta sembilan ratus sembilan puluh satu ribu delapan ratus enam puluh rupiah);
4. Menyatakan Tergugat tidak berhak lagi atas upah dan hak-hak lainnya terhitung sejak PHK ditetapkan ;
5. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara ;

Atau :

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi dan gugatan rekonsvansi yang pada pokoknya atas dalil sebagai berikut:

### **Dalam Eksepsi:**

Bahwa Tergugat menolak, membantah, menyangkal, seluruh dalil-dalil Penggugat perkara Nomor157/PHI.G/2012/PN.Jkt.Pst., berdasarkan alasan-alasan hukum sebagai berikut:

Bahwa Tergugat menolak, membantah, menyangkal seluruh dalil-dalil Penggugat di dalam gugatan *a quo*, kecuali apa yang telah diakui Tergugat secara tegas;

#### I. Gugatan Kabur dan Tidak Jelas (*Obscuur Libel*)

1. Bahwa dalam gugatan Penggugat point 3, 4, 5, 6 dan 7 yang pada pokoknya menerangkan latar belakang permasalahan PHK sepihak yang dilakukan Penggugat terhadap Tergugat sama sekali tidak memberikan penjelasan secara rinci pemicu dibalik peristiwa yang terjadi tersebut dan terkesan ditutupi. Jelas hal ini menunjukkan Penggugat ingin menutupi fakta yang sesungguhnya;
2. Bahwa fakta yang sesungguhnya adalah Eddy Wiharjo sudah seringkali memicu terjadinya permasalahan dengan sesama rekan kerja. Bahkan tindakan meremehkan dan menyepelkan seperti ini bukanlah yang pertama dilakukan Eddy Wiharjo kepada sesama rekan kerja. Sebenarnya Eddy Wiharjo adalah orang yang sering melanggar tata

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



krama/etika dan kode etik perusahaan, namun perusahaan sendiri tidak melakukan tindakan apapun meskipun perbuatan tersebut sudah dilakukan berkali-kali;

3. Bahwa berdasarkan kejadian-kejadian permasalahan antar rekan kerja yang pernah dilakukan Eddy Wiharjo kepada sesama rekan kerja sebelum dengan Tergugat, kami juga mengindikasikan bahwa Penggugat bersikap diskriminatif terhadap sesama pekerja, dimana perusahaan tidak melakukan tindakan apapun kepada karyawan yang sudah berkali-kali melakukan kesalahan;

4. Bahwa dasar Penggugat melakukan PHK sepihak terhadap Tergugat sebagaimana terdapat dalam gugatan point 8, 9 dan 10 adalah berdasarkan Pasal 41 ayat 1 butir 7, serta standart perilaku bisnis perusahaan Penggugat;

5. Bahwa aturan Pasal 41 ayat 7 peraturan Perusahaan milik Penggugat serta standart perilaku bisnis tersebut jelas-jelas bertentangan dengan aturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Adapun substansi kedua aturan tersebut adalah PHK serta-merta dengan alasan kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah dianulir. Sehingga substansi Pasal tersebut jelas-jelas bertentangan dengan peraturan perundang-undangan terutama Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;

Point 3 Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE.13/MHN/SI-HK/I/2005:

Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat



dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

6. Bahwa dengan terbuktinya alasan dan dasar hukum gugatan PHK ini lemah secara yuridis dan mengakibatkan gugatan *a quo* menjadi kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*), oleh karenanya Posita Penggugat tidak memenuhi Asas Jelas dan Tegas (*een duidelijke en bepaalde conclusive*) sebagaimana diatur dalam Pasal 8 ayat (3) RV.;

## II. Gugatan Terlalu Dini (*Exceptio Dilatoria/Premature*)

PHK Tidak Sesuai Dengan Prosedur Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003;

7. Bahwa bahkan berdasarkan ketentuan Perusahaan, seharusnya Tergugat diberikan kesempatan untuk melakukan pembelaan sebagaimana ditentukan Pasal 44 Peraturan Perusahaan, namun sampai saat ini Novandy Subhand tidak pernah diberikan kesempatan untuk melakukan pembelaan sebagaimana di atur dalam pasal di atas;
8. Bahwa proses PHK yang dialami Tergugat tanpa melalui prosedur yang lazim. PHK dengan alasan buruh telah melakukan pelanggaran pun, sebagaimana dituduhkan Penggugat terhadap Tergugat, seharusnya menggunakan mekanisme sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003):

- 1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;
- 2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama enam (6) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

Oleh sebab itu berdasarkan uraian angka 1 s/d. angka 8 sudah sepatutnya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menyatakan gugatan tidak dapat diterima karena gugatan masih terlampau dini (*Exceptio*



*Dilatora/Premature*) serta kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*). Oleh karenanya gugatan Penggugat harus dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

## Dalam Rekonvensi:

1. Hal-hal yang kami dalilkan dalam konvensi merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam rekonvensi;
2. Bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sudah bekerja selama 17 tahun sejak 1995 hingga saat ini tahun 2012. Selama bekerja Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi pada perusahaan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi merupakan pekerja yang berprestasi, sering mendapatkan promosi dan juga penghargaan dari rekanan perusahaan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi;
3. Bahwa sebagai staff marketing dengan jabatan terakhir sebagai sales specialist IV, upah pokok yang didapatkan oleh Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi hanya 60% dari upah pokok keseluruhan, sisanya menurut aturan yaitu 40% akan diberikan di akhir tahun. Adapun nilai nominal upah pokok senilai 60% yang diterima adalah RP. 12.197.964 seharusnya upah pokoknya adalah senilai Rp. 17.397.965;
4. Bahwa PHK sepihak yang dilakukan oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi adalah dilatar belakangi gaya arogan Sdr. Eddy Wiharjo rekan kerja Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi yang merupakan WNI keturunan etnis Cina ketika diadakan rapat *sales marketing* pada tanggal 13 Desember 2012. Adapun kronologisnya sebagai berikut:
  1. Bahwa dalam rapat tersebut ketika Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sedang berbicara melalui telp dengan Karen De witt untuk mengklarifikasikan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tiba-tiba Eddy Wiharjo menyela pembicaraan tersebut dengan sikap yang tidak sopan yang menyatakan bahwa dirinya sudah melakukan boking order tersebut. Dengan gaya menyepelekan juga berkata pada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi "Sales dimana saja, apa saja yang dikerjakan, dan mengapa pada saat *booking prosess* tidak ada di kantor". Eddy Wihardjo juga menyebutkan "Saya yang diminta Linus Tan untuk membuat *booking order* tersebut";

Halaman 11 dari 28 halaman. Putusan Nomor 278 K/Pdt.Sus-PHI/2013



2. Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi merasa tindakan Edi Wihardjo tersebut tidak pada tempatnya bahkan bersifat merendahkan dan penghinaan di depan teman-teman kerja lainnya. Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi mengatakan kepada Eddy Wihardjo untuk tidak melanjutkan perkataannya lagi karena Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sedang melakukan pembicaraan dengan Karen De Witt melalui telpon. Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi juga mengatakan tidak baik memotong pembicaraan orang lain. Namun Eddy Wiharjo justru menepuk pundak kiri Tergugat sembari tersenyum meninggalkan ruangan. Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi pada saat itu mengatakan akan melaporkan kepada *Standar Business Conduct* dan ke Polisi atas perilaku Eddy Wiharjo tersebut;
3. Kemudian setelah itu rapat dilanjutkan kembali. Setelah Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi selesai mengikuti rapat sales marketing dan berbicara dengan Karen De Wiit, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi kembali ke mejanya dan kemudian ke meja Edi Wihardjo dengan tujuan mengkarifikasi sikap Eddy Wiharjo ketika sedang ada rapat internal mingguan tersebut. Pada saat itu Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi mengajak Eddy Wiharjo untuk membicarakannya baik-baik di luar. Namun setelah menunggu Eddy Wiharjo di luar, tidak juga datang. Kemudian Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi menghampiri kembali Eddy Wiharjo dan menanyakan kembali apa maksud perbuatan/sikap Eddy Wiharjo di dalam ruangan rapat. Namun, Eddy Wiharjo menjawab "silahkan bicara dengan Linius Tan sebagai manager" sambil menatap Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi";
4. Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi merasa bahwa Eddy Wiharjo tidak bertanggungjawab setelah melakukan tindakan yang melecehkan dan meremehkan dan selanjutnya hampir terjadi akumulasi ketegangan yang memuncak bahkan nyaris adu fisik beruntung hal tersebut tidak terjadi karena Saptono Arianto meleraikan dan mengajak Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi pergi keruangan bagian depan dan pergi ke lantai Basement 1;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Selanjutnya perusahaan mengeluarkan surat tertanggal 13 Januari dengan subjek *Letter of Dismissal* yang intinya surat tersebut menyebutkan bawah dilakukan pemutusan hubungan kerja yang berlaku pada tanggal 16 Maret 2012;
5. Bahwa perbuatan yang dilakukan oleh Eddy Wiharjo yang memotong-motong pembicaraan dan juga menepuk pundak Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi adalah tindakan yang tidak pantas dari segi etika kerja terhadap sesama rekan kerja, apalagi Eddy Wiharjo tidak diundang dalam rapat tersebut;
6. Bahkan perbuatan Eddy Wiharjo sebagaimana kami sebutkan di atas bukanlah yang pertama dilakukannya kepada sesama rekan kerja. Tindakan melecehkan lainnya pernah dilakukan kepada Sdr. Aston Fredy, Sdr. Rully Avenus dan Sdr. Indri. Bahkan Eddy Wiharjo memaki-maki Sdr. Aston Fredy di tempat kerja lantai 26 serta di ruangan rapat. Terhadap kasus ini, Sdr. Aston Fredy melaporkannya kebagian Kode Etik kantor pusat di Amerika. Menurut bagian HRD dan Country legal, Eddy Wiharjo mendapat peringatan keras dan diperintahkan untuk tidak melakukannya lagi dalam 3 bulan;
7. Selain itu, perlakuan yang sama juga dilakukan Eddy Wiharjo kepada Sdr. Rully Avenus (pada saat itu akhirnya Sdr. Rully sudah memiting leher Eddy Wiharjo). Dalam kasus ini dilakukan pembicaraan antara Sdr. Rully dan Eddy Wiharjo serta salah seorang pimpinan yaitu Linus Tan. Dan pada akhirnya Eddy Wiharjo menyadari kesalahannya dan meminta maaf kepada Sdr. Rully;
8. Dari 3 (tiga) kejadian tersebut di atas, kami berpandangan bahwa sebenarnya Eddy Wiharjo adalah orang yang sering melanggar tata krama/etika pergaulan terhadap sesama karyawan, bahkan kode etik perusahaan. Namun anehnya perusahaan sendiri tidak melakukan tindakan apapun meskipun perbuatan tersebut sudah dilakukan berkali-kali;
9. Berdasarkan kejadian-kejadian di atas, patut diduga bahwa sikap Eddy Wiharjo tersebut adalah perbuatan yang disengaja untuk mencari-cari kesalahan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi. Mengenai motif, tentunya Eddy Wiharjo sendiri yang mengetahuinya, atau mungkin Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi. Namun yang jelas, sampai saat ini Eddy

Halaman 13 dari 28 halaman. Putusan Nomor 278 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Wiharjo tetap bekerja walaupun sudah berkali-kali melakukan kesalahan dan melecehkan rekan kerja;

10. Bahwa sebaliknya Perusahaan melakukan PHK kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi tanpa memberikan surat peringatan terlebih dahulu, padahal berdasarkan mekanisme atau prosedur yang ditentukan dalam Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan adalah mewajibkan kepada perusahaan untuk memberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut kepada pekerja. Artinya, apapun kesalahan yang dilakukan oleh seorang karyawan maka perusahaan wajib memberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga, sebelum melakukan PHK;

11. Bahwa perlu Majelis Hakim ketahui bahwa sejak awal perselisihan dan sampai saat ini Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi tidak pernah menerima surat peringatan dari perusahaan sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 161 di atas;

12. Bahwa berdasarkan kejadian-kejadian di atas, maka jelaslah Perusahaan memberikan perlakuan berbeda antara Eddy Wiharjo dengan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi. Perlakuan berbeda/diskriminatif ini patut diduga berdasarkan perbedaan etnis/ras antara Eddy Wiharjo yang beretnis China, sementara Sdr. Novandy Subhan beretnis Melayu;

13. Selain itu, berdasarkan ketentuan Perusahaan, seharusnya Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi diberikan kesempatan untuk melakukan pembelaan sebagaimana ditentukan Pasal 44 Peraturan Perusahaan, namun sampai saat ini Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi tidak pernah diberikan kesempatan untuk melakukan pembelaan sebagaimana di atur dalam pasal di atas;

14. Jika Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dianggap melakukan kesalahan atau pelanggaran, maka tentunya masih ada mekanisme hukum lainnya yang wajib terlebih dahulu dilakukan oleh perusahaan untuk membuktikan kesalahan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi tersebut. Dalam hal ini pun, Perusahaan tidak pernah menempuh upaya-upaya hukum tersebut. Lagi-lagi hal ini membuktikan bahwa cara-cara PHK yang dilakukan oleh perusahaan tidak sesuai dengan prosedur PHK sebagaimana ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan;



15. Kami menilai bahwa Perusahaan telah memperlakukan perbedaan, berdasarkan pada ras dan etnis, yang mengakibatkan pencabutan hak asasi Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi khususnya dalam kesetaraan di ekonomi, sosial, dan budaya sesuai sebagaimana dilarang dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis;

16. Kami menilai bahwa Sdr. Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi berhak mendapatkan perlakuan yang sama sesuai dengan tata cara atau mekanisme dalam ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha". Oleh karena demikian maka perlakuan/prosedur yang dilakukan oleh perusahaan kepada Sdr. Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi bersifat sangat diskriminatif dan juga bertentangan dengan prosedur yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut;

17. Bahwa terkait dugaan diskriminasi berdasarkan ras yang kental dalam proses ini, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sudah melakukan pengaduan ke Komisi Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) dan saat ini sedang dalam proses penyelidikan;

18. Bahwa tindakan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi melakukan PHK sepihak terhadap Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dengan menggunakan Peraturan Perusahaan PT. Hewlett-Packard Berca Servisindo periode 2010-2012, Bab VIII, Pasal 41 ayat 1 butir 7 adalah tindakan mengada-ada dan hanya mencari alasan pembenar saja. Subtansi pasal dalam peraturan perusahaan yang menjadi dasar PHK sepihak tersebut jelas-jelas bertentangan dengan asas keadilan dan juga aturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia serta sangat merugikan Tergugat, karena tanpa ada proses dan pembuktian, bahkan sama sekali tanpa prosedur dan mekanisme yang berlaku;

Berikut dasar hukum yang bertentangan dengan isi peraturan perusahaan yang dijadikan dasar PHK sepihak tersebut;

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151 ayat (1) mengatakan dengan gamblang dan jelas bahwa: "Pengusaha, Pekerja/buruh, Serikat Pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan Kerja";



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 161 ayat (1) mengatakan dengan gamblang dan jelas bahwa: "dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau perjanjian Kerja Bersama, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut";

c. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, telah dengan jelas menyatakan bahwa Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dipandang sebagai perlakuan diskriminatif yang bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1);

d. Point 3 Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE.13/MEN/SI-HK/I/2005: Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1)), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

19. Bahwa sejak tindakan PHK sepihak dijatuhkan, Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi tidak diperbolehkan lagi masuk ke dalam lingkungan perusahaan padahal jelas-jelas diatur dalam ketentuan Pasal 155 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh tetap melaksanakan kewajibannya, dan jika Pengusaha melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja maka wajib membayar upah beserta hak-hak lain yang diterima pekerja/buruh;

Pasal 155 ayat 2 dan 3 Undang-Undang 13/2003

2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

20. Bahwa pada hari raya tahun 2012 Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi tidak mendapatkan haknya yaitu Tunjangan Hari Raya yang seharusnya dibayarkan oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi;

21. Bahwa dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 terkait pemberian upah proses menyatakan frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dimaknai belum berkekuatan hukum tetap serta Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;

22. Bahwa secara faktual, putusan MK di atas memastikan bahwa Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 aturan tehnis terkait kewajiban pengusaha bukan aturan pelaksana dari Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan demikian, Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 tidak lagi sebagai hukum positif sehingga putusan MK itu memberi kepastian bahwa Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 bukan landasan Yuridis yang benar untuk menyatakan upah proses PHK paling lama enam bulan;

23. Bahwa untuk itu, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi berhak meminta Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima setiap bulan pada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial. Hal mana jelas diatur dalam Pasal 96 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Yang menyatakan sebagai berikut:

Pasal 96 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

(2) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan;

Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua;

Halaman 17 dari 28 halaman. Putusan Nomor 278 K/Pdt.Sus-PHI/2013

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

24. Bahwa untuk menjamin keputusan ini dijalankan sesuai dengan putusan Majelis Hakim perkara, Penggugat Rekonvensi meminta pembayaran sejumlah uang paksa (*dwangsom*) dengan hitungan perhari, apabila lalai melaksanakan putusan Majelis Hakim ini;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Penggugat Rekonvensi mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar memberikan putusan sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

1. Menerima eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvantkelijk verklaard*) karena gugatan kabur (*obscuur libel*) dan gugatan *prematuur*;
3. Memerintahkan Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 *juncto* Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 untuk membayar seluruh upah dan Tunjangan hari Raya serta hak-hak yang biasa diterima;

Dalam Pokok Perkara

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Memerintahkan Penggugat untuk mempekerjakan kembali Tergugat pada jabatan, posisi, masa kerja, dan hak-haknya semula di PT. Hewlett Packard Berca Servisindo ;
3. Memerintahkan Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 *juncto* Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 untuk membayar seluruh upah dan hak-hak yang biasa diterima Tergugat;
4. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara;

Dalam Rekonvensi

1. Menerima mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi pada jabatan dan di tempat semula beserta hak-hak dan tunjangan yang diperoleh sebagai pekerja terhitung sejak putusan ini dibacakan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
3. Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk membayar segala biaya perkara yang timbul dari perkara ini;

**Disclaimer**

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.500.000,- (lima ratus ribu rupiah) perhari apabila lalai melaksanakan putusan ini;

5. Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya verzet, kasasi, dan atau peninjauan kembali (*uitvoerbaar bij voerraad*);

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon keputusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengambil putusan, yaitu Putusan Nomor 157/PHI.G/2012/PN.JKT.PST., tanggal 31 Januari 2013 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM KONPENSI

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya ;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak putusan ini diucapkan ;
3. Mewajibkan Penggugat membayar kepada Tergugat berupa uang pisah dan upah serta tunjangan uang transport bulan Mei 2012 sebesar Rp. 53.991.860 (lima puluh tiga juta sembilan ratus sembilan puluh satu ribu delapan ratus enam puluh rupiah) ;
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;

DALAM REKONPENSI :

- Menyatakan gugatan Penggugat Rekonpensi tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*) ;

DALAM KONPENSI/DALAM REKONPENSI :

- Membebaskan biaya perkara kepada negara sebesar Rp.400.000,- (Empat ratus ribu rupiah) ;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya

Halaman 19 dari 28 halaman. Putusan Nomor 278 K/Pdt.Sus-PHI/2013

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat pada tanggal 31 Januari 2013, terhadap Putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tanggal 05 Februari 2013, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 14 Februari 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 15/Srt.KAS/PHI/2013/PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Permohonan tersebut diikuti dengan Memori Kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut pada tanggal 28 Februari 2013;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 14 Maret 2013, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 26 Maret 2013;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta keberatan-keberatannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam Memori Kasasinya pada pokoknya adalah:

1. Bahwa sebagaimana diatur dalam Pasal 30 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, menyatakan Mahkamah Agung berwenang membatalkan putusan atau penetapan Pengadilan berdasarkan parameter sebagai berikut:
  - a. Pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenang.
  - b. Pengadilan salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku.
  - c. Pengadilan lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.
2. Bahwa berdasarkan parameter tersebut, *Judex Facti* dalam mengeluarkan putusannya telah memenuhi parameter yang ditentukan tersebut, antara lain Pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya dan telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku serta lalai

### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan.

3. Bahwa *Judex Facti* tidak mempertimbangkan secara benar mengenai latar belakang/duduk permasalahan yang terjadi, sehingga putusan yang dikeluarkan menjadi berat sebelah dan sangat memihak, sebab hanya mempertimbangkan keterangan dan bukti-bukti yang diajukan pihak Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) tanpa mempertimbangkan sama sekali keterangan dan bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat).

4. Bahwa Pemohon Kasasi tidak dapat menerima dan menolak seluruh pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 157/G/2012/PHI.JKT.PST. tertanggal 31 Januari 2013.

5. Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya menyatakan sependapat dengan dalil Termohon Kasasi dalam menjatuhkan Putusannya. Pertimbangan hukum tersebut pada intinya berpendapat bahwa Pemohon Kasasi telah terbukti melakukan kesalahan yaitu (salinan putusan halaman 33 paragraf 2 dan 3 serta pada halaman 34 paragraf pertama):

"..... Penggugat berhasil membuktikan dalil gugatannya yang menyatakan Tergugat memukul rekan kerjanya bernama Eddy Wihardjo, dan pada bagian lain Tergugat gagal membuktikan sangkalannya maka majelis hakim menyatakan bahwa telah terbukti secara hukum Tergugat melakukan tindakan pemukulan terhadap rekan kerjanya bernama Eddy Wihardjo pada tanggal 13 Desember 2011 bertempat di lingkungan perusahaan Penggugat".

"Menimbang bahwa oleh karena Tergugat terbukti memukul Eddy Wihardjo, Pasal 41 ayat 1 butir 7 Peraturan perusahaan Penggugat menyatakan bahwa perbuatan pemukulan merupakan hal yang dapat mengakhiri hubungan kerja. Berkaitan dengan hal tersebut maka majelis hakim akan mempertimbangkan selengkapny sebagai berikut:....."

"Menimbang, bahwa oleh karena dalam pertimbangan di atas Tergugat terbukti melakukan pemukulan terhadap Eddy Wihardjo maka majelis hakim menyatakan bahwa tuntutan Penggugat agar majelis hakim menyatakan putus hubungan kerjanya dengan Tergugat beralasan untuk dan karenanya tuntutan tersebut dikabulkan;"

Halaman 21 dari 28 halaman. Putusan Nomor 278 K/Pdt.Sus-Phi/2013

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa terhadap pertimbangan hukum yang demikian Pemohon Kasasi dengan tegas keberatan dan menolaknya, hal mana terlihat bahwa *Judex Facti* tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya, dan tidak cukup mempertimbangkan dan telah salah menerapkan/melanggar hukum yang berlaku serta lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, sebagaimana yang akan kami dalilkan pada bagian akhir memori kasasi ini.

7. Bahwa dalam pandangan kami, putusan *Judex Facti* tidak memperhatikan fakta, bukti, dan keterangan-keterangan yang terungkap dalam proses persidangan. *Judex Facti* seharusnya dapat melihat permasalahan dengan seimbang dan tidak memihak. Untuk lebih jelasnya, perkenankan kami pertamamata memaparkan duduk perkaranya sebagai berikut:

7.1. Bahwa Pemohon Kasasi merupakan pekerja yang berdedikasi dan berprestasi. Tidak pernah menimbulkan masalah dengan pekerja lainnya dan dalam melakukan pekerjaannya sering mendapatkan pujian dan pengakuan dari pelanggan.

7.2. Bahwa Pemohon Kasasi bekerja pada perusahaan Termohon Kasasi selama 17 tahun sejak 1995 hingga saat ini tahun 2012. Terakhir sebagai staff marketing dengan jabatan terakhir sebagai sales specialist IV, upah pokok yang didapatkan oleh Termohon Kasasi hanya 60% dari upah pokok keseluruhan, sisanya menurut aturan yaitu 40% akan diberikan di akhir tahun. Adapun nilai nominal upah pokok senilai 60% yang diterima adalah Rp. 12.197.964 seharusnya upah pokoknya adalah senilai Rp. 17.397.965, hal ini dibuktikan dengan keterangan saksi Aston yang hadir dalam persidangan yang menyatakan untuk marketing Gaji Pokok yang diberikan hanya 60%, dan 40% ditahan oleh pihak manajemen, tetapi THR dibayarkan 100%. Jadi untuk mengetahui jumlah upah pokok marketing 100% sama dengan nilai THR yang diberikan.

7.3. Bahwa perselisihan yang terjadi antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi ini dipicu oleh salah seorang pekerja yang bernama Eddy Wiharjo. Eddy yang merupakan rekan kerja Pemohon Kasasi ini faktanya sudah seringkali memicu terjadinya permasalahan dengan sesama rekan kerja. Bahkan tindakan meremehkan dan

### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



menyepelkan seperti yang dilakukan pada Pemohon Kasasi bukanlah yang pertama dilakukan Eddy Wiharjo kepada sesama rekan kerja.

- 7.4. Bahwa Eddy Wiharjo adalah orang yang sering melanggar tata krama/etika dan kode etik perusahaan, namun Termohon Kasasi tidak melakukan tindakan apapun meskipun perbuatan tersebut sudah dilakukan berkali-kali. Hal ini terbukti sebagaimana diterangkan oleh saksi Aston Freddy dalam persidangan tanggal 3 Januari 2013. Dalam pokoknya saksi Aston menerangkan bahwa Termohon Kasasi tidak pernah memberikan respon apapun kepada Eddy yang telah melakukan berbagai tindakan pelecehan (meneriaki atau memaki-maki) saksi dan dua rekan saksi yang juga pernah bermasalah dengan Eddy yaitu Rully dan Indri. Sekalipun perbuatan tersebut dilakukan berulang-ulang, Termohon Kasasi tidak pernah memberikan respon dengan memberikan surat peringatan atau bahkan sanksi apapun. Padahal dalam keterangannya juga, perilaku Eddy yang sering memicu keributan ini dalam aturan perusahaan Termohon Kasasi termasuk perbuatan pelecehan sesama rekan kerja.
- 7.5. Bahwa berdasarkan keterangan saksi Aston di persidangan dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan (*diskriminasi*) perlakuan dari Termohon Kasasi kepada Saksi Aston Freddy, Pemohon Kasasi dengan Eddy Wiharjo. Perbedaan/diskriminasi tersebut adalah: sekalipun Eddy telah berulang-ulang melakukan pelecehan kepada karyawan lain yaitu memaki-maki, meneriaki karyawan lain, tetapi Termohon Kasasi tidak pernah memberikan sanksi apapun kepada Eddy. Sekalipun Saksi melaporkan kejadian-kejadian tersebut kepada Termohon Kasasi, tetapi Termohon Kasasi tidak pernah meresponnya. Pelecehan-pelecehan yang dilakukan Eddy juga termasuk kategori pelanggaran berat menurut kode etik, maka seharusnya Eddy mendapatkan sanksi. Sekalipun ada surat peringatan yang diberikan kepada Eddy dalam kasus Novandy, hal ini justru semakin membuktikan betapa diskriminatifnya Termohon Kasasi kepada Tergugat. Pertanyaan besarnya adalah kenapa Termohon Kasasi tidak pernah memberikan sanksi kepada Eddy yang telah melakukan berkali-kali pelecehan kepada Aston, Rully dan Indri. Sebaliknya,

Halaman 23 dari 28 halaman. Putusan Nomor 278 K/Pdt.Sus-PHI/2013



kalaupun Termohon Kasasi memberikan sanksi berupa surat peringatan kepada Eddy dalam kasus Novandy, maka seharusnya justru Pemohon Kasasi-lah yang patut diberikan surat peringatan sesuai dengan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13/2003.

7.6. Bahwa proses PHK yang dialami Pemohon Kasasi tanpa melalui prosedur yang lazim, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 161 ayat 11 dan 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu jika buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Surat peringatan sebagaimana dimaksud masing-masing berlaku untuk paling lama enam (6) bulan. Jadi yang dimaksud dengan tanpa melalui prosedur yang lazim adalah tanpa melalui ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13/2003.

7.7. Bahwa sudah jelas dan terang benderang ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mensyaratkan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan setelah kepada pekerja/buruh diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Namun sampai saat ini diajukan, Termohon Kasasi tidak pernah memberikan surat peringatan kepada Pemohon Kasasi sebagaimana ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut.

7.8. Bahwa dasar Termohon Kasasi melakukan PHK terhadap Pemohon Kasasi adalah berdasarkan Pasal 41 ayat 1 butir 7 Peraturan Perusahaan, serta standart perilaku bisnis perusahaan Termohon Kasasi yang substansi kedua aturan tersebut adalah PHK serta-merta dengan alasan kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 UUK yang telah dianulir oleh Mahkamah Konstitusi.

8. Bahwa dalam pandangan kami, putusan *Judex Facti* tidak berwenang atau batas wewenangnya dan salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku serta lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan. Dengan dalil-dalil sebagai berikut:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya;

9. Bahwa terbukti atau tidak terbuhtinya sebuah tindakan pidana adalah merupakan kewenangan mutlak (*kompetensi absolut*) Pengadilan Negeri untuk memeriksanya dan membuktikannya sesuai dengan hukum pembuktian yang berlaku.

10. Majelis hakim *Judex Facti* yang pada akhirnya sampai pada keyakinan dan menyatakan bahwa telah terbukti secara hukum Pemohon Kasasi (Tergugat) melakukan tindakan pemukulan terhadap rekan kerja bernama Eddy Wihardjo (salinan putusan halaman 33 dan 34) adalah melampaui batas kewenangannya yang seharusnya dilakukan majelis hakim pidana di Pengadilan Negeri, bukan Pengadilan Hubungan Industrial.

11. Pemohon Kasasi tidak perlu menjelaskan lebih jauh tentang kompetensi absolut ini, apalagi menjelaskan panjang lebar mengenai jenis perbuatan pemukulan tersebut apakah tergolong sebagai perbuatan pidana atau perdata. Pemohon Kasasi berkeyakinan bahwa Majelis Hakim kasasi, - dan semestinya juga majelis hakim *Judex Facti*, - dianggap mengetahui akan hal demikian.

12. Oleh karena itu, seharusnya majelis hakim *Judex Facti* menyatakan dirinya tidak berwenang memeriksa dan memutuskan Termohon Kasasi untuk membuktikan terlebih dahulu kebenaran tindakan pemukulan yang didalilkan Termohon Kasasi di dalam gugatan *a quo* di Pengadilan Negeri.

13. Dengan demikian, jika sebuah perbuatan pemukulan belum terbukti kebenarannya secara sah dan meyakinkan, yang diperiksa oleh pengadilan yang berwenang sesuai dengan hukum acara pembuktian, maka sudah seharusnya majelis hakim *Judex Facti* tidak akan sampai pada keyakinan sebagaimana dijadikan sebagai pertimbangan dalam memutus perkara *a quo* ini.

Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku

14. Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah menerapkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2013, dimana majelis hakim *Judex Facti* dalam perkara *a quo* menyatakan dalam pertimbangan putusannya bahwa "tindakan pemukulan tidak bertentangan dengan Putusan MK Nomor 012/PUU-1/2013 sebab perbuatan mana merupakan pertikaian bukan antara Penggugat dengan

Halaman 25 dari 28 halaman. Putusan Nomor 278 K/Pdt.Sus-PHI/2013



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat tetapi antara Tergugat dengan Eddy Wihardjo yang mengganggu ketertiban di dalam perusahaan". (Halaman 34 Putusan Nomor 157/PHI.G/2012/PN.JKT. PST).

15. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* ini nyata-nyata telah salah diterapkan dan justru bertentangan dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2013 mengenai Judicial Review Undang-Undang Nomor 13/2013 tentang Ketenagakerjaan.

16. Bahwa sesungguhnya dalil Termohon Kasasi dalam memutuskan hubungan kerja dengan Pemohon Kasasi adalah dikarenakan Pemohon Kasasi melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13/2013 tentang Ketenagakerjaan yang substansinya sama persis dengan ketentuan Pasal 41 Peraturan Perusahaan tentang kesalahan mendesak yang secara substansi kategori kesalahan mendesak tersebut dapat dikategorikan sebagai kesalahan berat di dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13/2013.

17. Untuk lebih jelasnya Pasal 158 ayat (1) butir c Undang-Undang Nomor 13/2003 menentukan sebagai berikut:

"(1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut: (e) menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja"

18. Pemohon Kasasi dalam kesimpulannya telah menyampaikan bahwa Mahkamah Konstitusi dalam Pertimbangan Hukumnya sebagaimana disebutkan dalam halaman 112, menyebutkan bahwa:

"Menimbang bahwa Mahkamah Konstitusi menyetujui dalil-dalil yang menyatakan bahwa Pasal 158 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa segala warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, karena Pasal 158 memberikan kewenangan pada Pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparisial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara berlaku". (Putusan MK Nomor 012/PUU-1/2013. Hal 112)

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. Dan oleh karena demikian, Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa Pasal 158 dan seterusnya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. (Putusan MK Nomor 012/PUU-1/2003. Hal 115) (*Vide* Bukti Pemohon Kasasi/Tergugat-12);

20. Bahwa berdasarkan keputusan Mahkamah Konstitusi tersebut dapat disimpulkan bahwa ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang notabene tidak berbeda dengan ketentuan Pasal 41 ayat (1) butir 7 Peraturan Perusahaan PT. Hewlett Packard Berca Servisindo 2010-2012 yang dipakai sebagai dalil untuk mem PHK Termohon Kasasi adalah bertentangan dengan Pasal 27 UUD 1945, dan oleh karena itu tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

21. Bahwa Termohon Kasasi juga telah mendalilkan bahwa berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005, dalam Poin 3 menyebutkan bahwa "Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap";

22. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka seharusnya yang menjadi dasar pertimbangan hukum majelis *Judex Facti* bukanlah soal pertikaian antara Pemohon Kasasi dengan Eddy Wihardjo, tetapi seharusnya *Judex Facti* mempertimbangkan pertikaian antara Pemohon Kasasi (Tergugat) dengan Termohon Kasasi (Tergugat). Bukankah yang melakukan PHK adalah Termohon Kasasi (Penggugat) yaitu PT. Hewlett Packard Berca Servisindo? dan faktanya yang melakukan PHK adalah Pengusaha dalam hal ini PT. Hewlett Packard Berca Servisindo, bukan Eddy Wihardjo.

23. Bahwa penting kiranya Pemohon Kasasi (Tergugat) menyampaikan kembali dalam memori kasasi ini, sampai saat ini tidak ada satu putusan pidana manapun yang menyatakan memutuskan, dan memutuskan Pemohon Kasasi/Tergugat melakukan kesalahan berat atau atau kesalahan mendesak.

24. Bahwa perlu Pemohon Kasasi/Tergugat sampaikan kembali kepada yang Mulia Majelis Hakim Kasasi bahwa sampai pada Memori Kasasi ini disampaikan, tidak ada satu saksi pun yang diminta keterangannya di hadapan persidangan mana pun yang melihat, mendengar atau bahkan yang mengalami

Halaman 27 dari 28 halaman. Putusan Nomor 278 K/Pdt.Sus-PHI/2013

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



sendiri tindakan pemukulan sebagaimana didalilkan Termohon Kasasi/Penggugat dalam gugatan *a quo*.

Lalai memenuhi syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan;

25. Bahwa majelis hakim telah lalai dalam memutuskan Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana ditentukan oleh undang-undang.

26. Bahwa Undang-Undang Nomor 13/2013 tentang Ketenagakerjaan sebagai Undang-Undang Pokok yang mengatur tentang ketenagakerjaan menentukan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan setelah kepada pekerja/buruh diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut, dan surat peringatan tersebut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan. Prosedur yang demikian secara tegas disebutkan dalam Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama enam (6) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

27. Bahwa telah terbukti di dalam persidangan, Termohon Kasasi (Tergugat) tidak pernah mengajukan bukti surat peringatan 1, 2 dan surat peringatan ke 3 kepada Pemohon Kasasi yang hal ini berarti bahwa Termohon Kasasi/Penggugat tidak pernah memenuhi persyaratan dalam memutuskan hubungan kerja, yaitu dengan memenuhi syarat memberikan Surat Peringatan terlebih dahulu. Dengan demikian bahwa PHK yang dilakukan oleh Penggugat tidak memenuhi ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana Pemohon Kasasi sampaikan di atas.

28. Selain dari apa yang Pemohon Kasasi sampaikan, Majelis Hakim *Judex Facti* juga telah lalai menerapkan peraturan-peraturan tertentu dan pasal-pasal tertentu di dalam amar putusannya yang menjadi dasar pertimbangan dalam memutus perkara *a quo* sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-



undangan antara lain: Pasal 23 ayat (1) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

"Segala putusan pengadilan selain harus memuat alasan-alasan dan dasar-dasar putusan, harus juga memuat pasal-pasal tertentu dan peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan putusan, atau juga menyebutkan dengan jelas sumber hukum tak tertulis yang menjadi dasar pertimbangan dan putusan."

29. Bahwa dalam putusan *a quo*, tidak tercantum pasal-pasal atau alasan-alasan majelis dalam memutus Pemutusan Hubungan Kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi. Singkatnya majelis hakim *Judex Facti* tidak menyebutkan satu pasal pun yang dilanggar oleh Pemohon Kasasi, padahal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur seluruh alasan-alasan yuridis dijatuhkannya PHK terhadap seorang buruh.

30. Oleh karena tidak adanya alasan, dasar dan pasal-pasal tertentu yang dijadikan sebagai pertimbangan dalam memutus perkara *a quo* yang mengakibatkan putus hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, maka putusan *Judex Facti* dapat diartikan berada di luar alasan-alasan PHK yang diatur dalam aturan normatif sebagaimana tersebut di atas. Terhadap putusan yang demikian wajib dinyatakan mengandung cacat dan harus dibatalkan karena tidak cukup pertimbangan (*niet voldoende gemotiveerd*).

Menimbang, bahwa terhadap keberatan-keberatan tersebut Mahkamah Agung berpendapat:

#### **Mengenai keberatan-keberatan kasasi :**

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 28 Februari 2013 dan kontra memori kasasi tanggal 26 Maret 2013 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan berdasarkan peraturan perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau

Halaman 29 dari 28 halaman. Putusan Nomor 278 K/Pdt.Sus-PHI/2013



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: **NOVANDY SUBHAND**, tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor `13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009, serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI,

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **NOVANDY SUBHAND** tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Mahkamah Agung pada hari Senin, tanggal 23 September 2013, oleh Dr. H. Imam Soebechi, SH., MH., Ketua Muda Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Arsyad, SH., MH. dan Bernard, SH., MM. Hakim-Hakim Ad. Hoc PHI masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Sumartanto, SH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-Anggota:

Ttd./Arsyad, SH., MH.

Ttd./Bernard, SH., MM.

Ketua ,

Ttd./Dr. H. Imam Soebechi, SH., MH.

Panitera Pengganti,

Ttd./Sumartanto, SH.

### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

Untuk Salinan  
MAHKAMAH AGUNG R.I.  
a.n. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH., MH.  
NIP : 19591207 198512 2 002